

УДК 005.953

*Дмитрук С.М.,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Бухал В.В.,
здобувач вищої освіти,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Сучасні технології автоматизації процесу добору персоналу надають рекрутерам численні можливості для підвищення ефективності їх роботи. Саме завдяки відкритим digital-можливостям знаходять найкращих фахівців, які відбудовують прогресивну країну [1].

Означене вище й пояснює, чому багато високоефективних компаній активно інвестують у цифрові технології. На нашу думку, цифровізація HR-процесів в компанії має на меті вдосконалення процедури добору персоналу, зберігаючи при цьому цінність досвіду кандидата та підвищуючи конкурентоспроможність компанії.

Аналіз досліджень в царині обраної проблематики дозволяє нам зупинитися на певних аспектах. Перш за все підкреслимо, що штучний інтелект (ШІ), який активно застосовується рекрутерами для покращення процесів рекрутингу, вже зараз широко використовується саме для автоматизації цих процесів. Існують різні інструменти ШІ, які автоматично шукають кандидатів та створюють великі бази даних. Разом із тим з переходом на дистанційну роботу, традиційні інтерв'ю змінилися на відеоінтерв'ю, а аналіз поведінки кандидатів став важливою частиною співбесіди. І тут нові можливості є незамінними, адже ШІ може сканувати вирази обличчя кандидатів, що дозволяє оцінювати їхні особистісні характеристики. Наголошуємо також, що для автоматизації процесу добору останнім часом саме чат-боти стають все популярнішими, забезпечуючи безперервну взаємодію з кандидатами через текстові чати 24/7. Вони можуть бути інтегровані з іншими сервісами та програмними продуктами, що дозволяє автоматизувати багато завдань, таких як планування співбесід та обробка даних [2].

Ще пандемія COVID-19 підвищила важливість віртуальних співбесід, і в умовах поширення віддаленої роботи індустрія рекрутингу значно більше залежить від відеоінтерв'ю, навіть якщо ці інструменти були розроблені для відеоконференцій. Вони використовуються для проведення співбесід через

платформи, такі як Hangouts, Zoom, GoToMeeting. Водночас цифрові платформи для співбесід, як-от Harpen, дають змогу продовжувати рекрутингову діяльність, залучати та оцінювати кандидатів. Сучасне рекрутингове програмне забезпечення адаптується до нових реалій, успішно застосовуючись для ділових переговорів, відеозустрічей, чатів та планування подій.

Варто наголосити, що при виборі HRM-системи саме на зручність і надійність програмного забезпечення компанії найбільше звертають уваги. Очевидно, що і вартість відіграє не останню роль. Розподіляючи бюджети на цифрові технології, компанії повинні враховувати їхню рентабельність і доцільність. Завдяки впровадженню таких технологій організації можуть повністю автоматизувати процес обробки та перевірки резюме, що значно зменшує час, необхідний для рекрутингу.

Висновки щодо тенденцій цифровізації рекрутингу в Україні та світі у 2025 році, а також розвитку й використання цифрових технологій у сфері добору персоналу, підтверджують важливість вивчення сучасних цифрових рішень з урахуванням усіх актуальних аспектів і факторів. Сьогодні дедалі більше компаній впроваджують цифрові методи рекрутингу, і цей процес переважно відбувається за допомогою новітніх технологій.

Застосування інноваційних цифрових рішень, таких як штучний інтелект, чат-боти, гейміфікація, а також доповнена та віртуальна реальність, у поєднанні з дистанційним добром кандидатів, дозволяють зовсім по-іншому поглянути на процес залучення компетентних спеціалістів і значно підвищують ефективність всього процесу рекрутингу персоналу [3].

Список використаних джерел:

1. Вонберг Т.В., Головка А.А. Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. *Бізнес Інформ.* 2020. №6. С. 313-318. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-313-318>.

2. Літорович О. Особливості менеджменту персоналу підприємств в умовах діджиталізації. *Економіка та суспільство.* 2022. № 38. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-34>.

3. Вонберг Т.В., Головка А.А. Тенденції розвитку рекрутингу персоналу через призму діджитал-інновацій. *Інфраструктура ринку.* 2020. №45. С. 79-82. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastructure45-13>.